

# LA POLÍTICA DE PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD ESPAÑOLES EN EL CONTEXTO DE LA UNIÓN EUROPEA

TFW Report Nº 34  
Noviembre 2020

Extracto del “Informe España 2020”

Como sucede en los demás ámbitos de la política social, en materia de permisos parentales cada país dispone de una política propia, con instrumentos comunes, pero con diseños muy diferentes y combinación de objetivos y prioridades también específicos. Como consecuencia de ello, los ciudadanos de la Unión Europea disponen de recursos muy diferentes para poder conciliar vida familiar y laboral dependiendo del país de residencia.

Así, en lo que se refiere al permiso de maternidad, la duración va desde un mínimo de 14 semanas, en aplicación de la Directiva 92/85/EEC, hasta un máximo de 58 semanas. La media para el conjunto de la UE es de 21,7 semanas, aunque el valor más frecuente es 16.

La prestación sustitutoria por la pérdida de salario también es muy heterogénea. La directiva de la Unión Europea establece como norma que, como mínimo, durante las primeras 14 semanas sea equivalente a la prestación que se obtiene en caso de enfermedad, yendo las opciones vigentes desde el 100% hasta alrededor del 66% y, en ciertos casos, sin remuneración alguna, como las 13 últimas semanas del permiso de 52 semanas reconocido en el Reino Unido o las 12 últimas de las 42 semanas en Irlanda<sup>1</sup>. Los

permisos más largos tienden a fraccionarse por tramos, de forma que la prestación recibida se reduce a medida que pasa el tiempo.<sup>2</sup> La OCDE (2020)<sup>3</sup> ha calculado, para 2018, a cuánto equivalen estas duraciones en términos de semanas pagadas al 100% de salario de sustitución; con este criterio, el abanico se reduce de 6 semanas hasta alrededor de 25, con la excepción de 52,7 semanas en Bulgaria y 30 en Croacia. Por otra parte, no todas las madres tienen derecho a permiso de maternidad, o en las mismas condiciones. Aunque, según la misma directiva, no podrá exigirse un período de trabajo previo al parto de más de doce meses, los criterios de elegibilidad varían de un país a otro. En Grecia, la duración y la prestación es diferente según se trate del sector público o privado. En otros países, como España, la negociación colectiva ha llevado a que determinadas trabajadoras tengan semanas adicionales de permiso

(Meil, Romero-Balsas y Castrillo Bustamante, 2019). En los países escandinavos, al tratarse de prestaciones universales, el derecho al



Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Macht, A. y Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2019, disponible en [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/). Una versión muy resumida centrada en las semanas reconocidas y el porcentaje del salario que representa la prestación puede encontrarse en la base de datos de la OCDE “Family Database”, disponible en <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>

<sup>2</sup> Así, en el Reino Unido las primeras 6 semanas de permiso se compensan con un 90% del salario previo, mientras que las siguientes 33 semanas lo son por el importe que resulte menor del 90% del salario semanal o 166,5 euros semanales y las últimas 13 semanas sin remuneración alguna.

<sup>3</sup> Family Database, en <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>

<sup>1</sup> Una buena descripción de la regulación de los distintos países de la UE y de otros países puede encontrarse en los informes nacionales anuales realizados por los miembros del International Network on Leave Policies and Research ([www.leavenetwork.org](http://www.leavenetwork.org)) recogidos en

permiso remunerado es independiente de la situación laboral previa, aunque la prestación sí depende del salario previo percibido (Kosłowski *et al.*, 2019).

La regulación del permiso de paternidad varía aún más de un país a otro y suele replicar la regulación del permiso de maternidad, aunque reconociendo menor duración. Hay cuatro países que no reconocen permiso de paternidad (Austria, Alemania, Croacia y Eslovaquia) y tres que solo proporcionan dos días (Malta, Grecia y Holanda); los demás tienen prevista una duración de entre 1 y 5 semanas (datos de 2018). La media comunitaria asciende a 1,7 semanas, pero hay numerosos países que reconocen alternativa o adicionalmente al permiso de paternidad una excedencia por cuidado de niños más amplia, como se indica más adelante. La prestación es normalmente un porcentaje del salario previo que oscila entre el 100% y alrededor del 66%, pero hay países que solo prevén una cantidad fija no muy elevada, como Irlanda y el Reino Unido, o un porcentaje menor, como Suecia (58%) o Dinamarca (53%). El acceso a las prestaciones, como en el caso de la maternidad, está sujeto en la mayoría de los países a cotizaciones previas a la Seguridad Social, aunque en los países escandinavos tiene carácter universal (EIGE, 2019).

La denominación de los permisos es también heterogénea dentro de la UE.

Siguiendo la estela marcada por Noruega y Suecia, como demostración simbólica de la integración de esta política dentro de la política de igualdad de género, varios países han abandonado los términos de “permiso de maternidad” y “permiso de paternidad” y reconocen solo un “permiso parental” o “permiso por nacimiento”, con

cuotas o períodos específicos reservados a cada uno de los progenitores y otro período considerado como “familiar”, bien a dividir entre los progenitores a su voluntad o bien como derecho individual para cada uno de ellos. Este es el caso de Suecia y Portugal, además de España a partir de la reforma, en la Unión Europea, o Islandia, Noruega, Australia y Nueva Zelanda fuera de la Unión.

Más allá de los permisos de maternidad y paternidad, todos los países reconocen también, en virtud de la directiva 2010/18/EU de la Unión Europea, un período posterior de permiso para el cuidado del menor que corresponde con la figura de excedencia y, según los casos, con la reducción de jornada en la legislación española y que recibe el nombre genérico de permiso parental (*parental leave*, en terminología inglesa). La duración de este permiso está muy ligada a su remuneración, que no es obligatoria en virtud de la citada directiva<sup>4</sup>. Los países que no proporcionan compensación alguna por la pérdida de salario durante el permiso (siete países de la UE) tienden a reconocer períodos más largos, que llegan hasta la edad de 3 años del menor (y hasta los 8 o 12 años si se toma en forma de reducción de jornada).

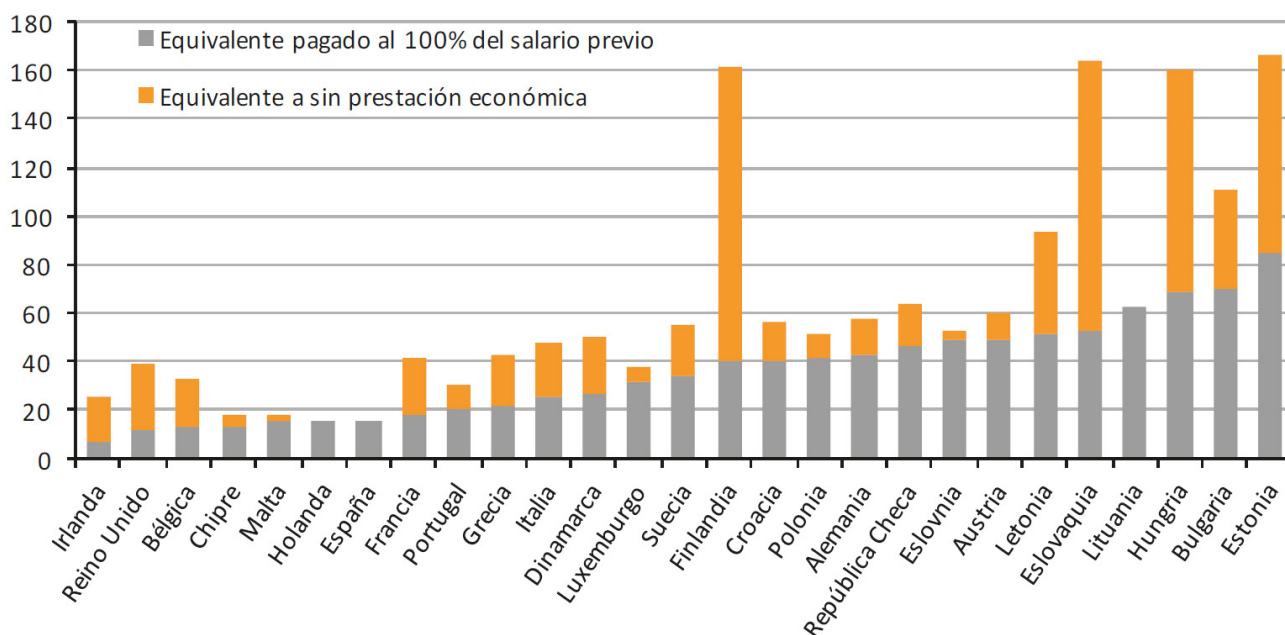
Los países que sí proporcionan una prestación sustitutoria tienden a reconocer períodos más cortos, en general por debajo de 15 meses, y la prestación va disminuyendo por tramos, incluyendo eventualmente algunos sin compensación económica. Algunos países ofrecen la posibilidad de elegir más tiempo con una prestación menor o menos tiempo con una prestación mayor, así como alargarlo si lo toman como reducción de jornada. Otros países amplían la duración del permiso remunerado cuando el padre utiliza parte del mismo (Reimer, Erler, Schober y Blum, 2019).

En conjunto, la duración de las excedencias va desde un mínimo establecido por la directiva de la Unión Europea de 4 meses hasta un máximo de 3 años tomado a tiempo completo por cada menor. En algunos países se trata de un derecho individual, mientras que en otros es un derecho familiar que se dividen los cónyuges a voluntad, lo que se traduce en que seala mujer quien utiliza todo o casi todo. La prestación varía desde el 100% sujeto a un límite

4 A partir de agosto de 2022, todos los Estados miembros de la Unión deberán haber traspuerto la directiva 2019/1158/UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que reconoce a todos los trabajadores 4 meses de permiso parental, de los que 2 serán intransferibles y remunerados. Estos períodos pueden computarse dentro de los permisos de maternidad y paternidad en la parte que supere al mínimo establecido para los mismos por la misma directiva y por la directiva de maternidad.



**Gráfico 1 – Duración de los permisos remunerados reconocidos a las madres (maternidad y excedencia) por cuidado de niños. En semanas. 2018**



**Nota:** Solo se recogen los permisos que incluyen una prestación compensatoria de la pérdida del salario previo, aunque sea inferior a este; por tanto, no se recoge una excedencia no pagada. La parte gris convierte la prestación por debajo del nivel del salario percibido en equivalente al 100% del mismo. Así, si se reconocen 15 semanas al 66,6% del salario previo y otras 15 al 33,3%, se convierten en 15 al 100% y otras 15 sin prestación.

**Fuente:** Elaboración propia sobre datos de OCDE, Family Database

máximo hasta la ausencia de pago (Koslowski *et al*, 2019; EIGE, 2019).

Utilizando los datos y el criterio de la OCDE de excluir los permisos por los que no se obtiene prestación alguna (por ejemplo, la excedencia en España) y en los casos en los que sí hay prestación, pero esta es inferior al salario, convertir la en equivalente al 100% del mismo, se han construido los gráficos 1 y 2 como resumen de los derechos a prestaciones remuneradas por maternidad y paternidad, respectivamente, reconocidos en los países de la UE.

En el gráfico 1 se observa que el modelo español no es el más frecuente dentro de la Unión Europea y que en la mayoría de los países se reconoce a las madres un período adicional remunerado de alguna manera por encima del permiso de maternidad mínimo de 14 semanas establecido por la directiva 92/85/EEC. El total de tiempo de cuidado reconocido es en la mayoría de los casos superior a los seis meses (28 semanas), aunque una parte importante de este período es con prestaciones por debajo del nivel del salario previo al parto. La generosidad de estas prestaciones no guarda una relación estrecha con el nivel de renta de los países, sino con modelos de Estado de

bienestar e ideología familiar y de género. Los países que reconocen un período de cuidado más largo se encuentran en el este de Europa.

En el gráfico 2 se observa que la duración de los permisos destinados a los padres (datos de 2018) sigue diferenciándose mucho de los destinados a las madres. De hecho, salvo en España, en ningún país de la Unión Europea se ha optado por una estrategia de igualación de la duración de los permisos bien remunerados destinados a madres y padres como derechos individuales no transferibles. Fuera de la Unión Europea, en Islandia se reconocen 3 meses a cada uno de los progenitores (4 a partir de 2020) y 3 meses a dividir a su voluntad, remunerados al 80% del salario previo, sujeto a un máximo (Eydal y Gislason, 2019).

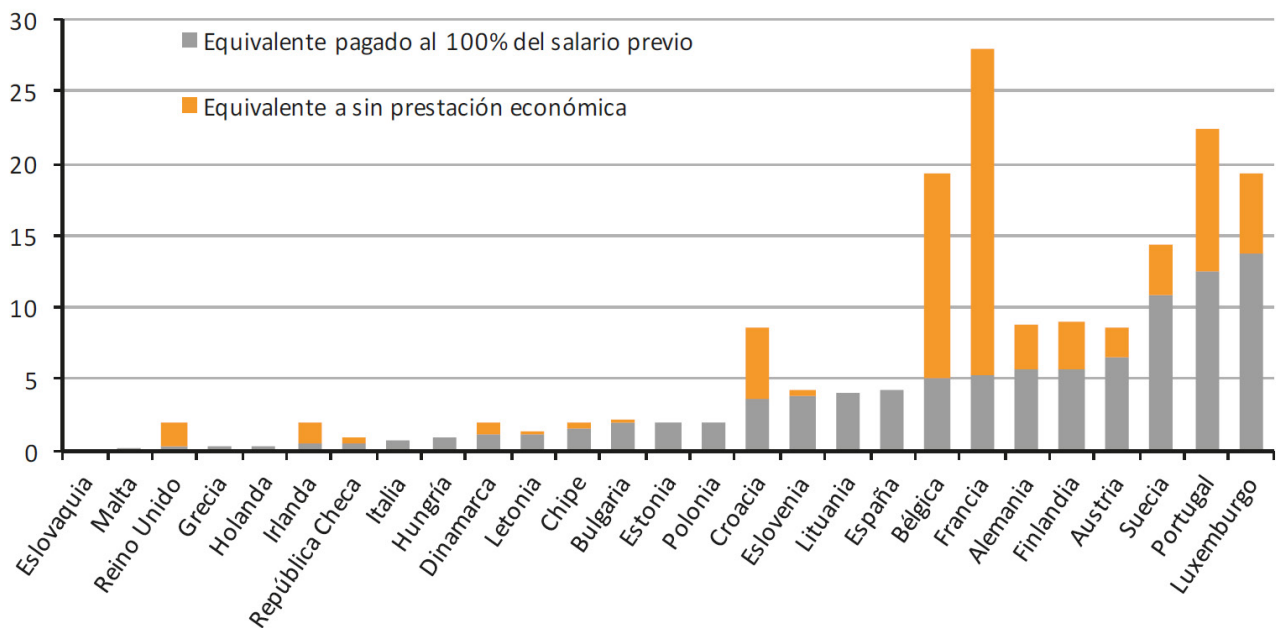
Desde el punto de vista de las motivaciones, en los países nórdicos la política de permisos se ha encuadrado en la política de igualdad de género. Por su parte, en los países del este de Europa las motivaciones demográficas han jugado un papel relevante, habida cuenta de la drástica caída de la natalidad y de la emigración masiva con la caída de los regímenes comunistas y la integración en la Unión Europea. Esta motivación se ha manifestado en la ampliación de la duración del permiso de



maternidad hasta niveles realmente elevados y en la protección explícita del modelo tradicional de familia (Dobrotic, 2018; Michon, 2015). Así, en Polonia las distintas ampliaciones del permiso de maternidad hasta 20 semanas y la introducción de un permiso parental adicional como derecho familiar de 32 semanas remunerado a una media del 80%

del salario han estado justificadas, entre otras razones, por considerar que fomentan la natalidad (Kurowska, 2020). En España la evolución que ha seguido la política de permisos se inscribe en la estela de los países nórdicos, aunque la configuración es muy diferente y, a diferencia de aquellos, no hay garantizada una plaza de Educación Infantil hasta los 3 años.

**Gráfico 3–Duración de los permisos remunerados reconocidos a los padres (paternidad y excedencia) por cuidado de niños. En semanas. 2018**



**Nota:** Solo se recogen los permisos que incluyen una prestación compensatoria de la pérdida del salario previo, aunque sea inferior a este; por tanto, no se recoge una excedencia no pagada. La parte gris convierte la prestación por debajo del nivel del salario percibido en equivalente al 100% del mismo. Así, si se reconocen 15 semanas al 66,6% del salario previo y otras 15 al 33,3%, se convierten en 15 al 100% y otras 15 sin prestación.

**Fuente:** Elaboración propia sobre datos de OCDE, Family Database.

**Extracto del “Informe España 2020”, elaborado por la Cátedra José María Martín Patino, de la Cultura del Encuentro - Universidad Pontificia de Comillas:** <https://blogs.comillas.edu/informe-espana/category/informe-espana/>